JOSE LUIS RODRIGUEZ ALVAREZ (1 de 1)
Presidente
Fecha Firma: 19/06/2025
HASH: d315d9d6e4a6cfd91a7fd23c0ab51032

Resolución reclamación art. 24 LTAIBG

Número y fecha de resolución: indicados al margen.

Número de expediente: 576/2025

Reclamante: [redacted]

Organismo: COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES (CNMV).

Sentido de la resolución: Desestimatoria.

Palabras clave: publicación de la productividad, niveles profesionales, art. 12 LTAIBG.

R CTBG
Número: 2025-0758 Fecha: 19/06/2025

I. ANTECEDENTES

1. Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, el 24 de enero de 2025 el reclamante solicitó, al amparo de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno[1] (en adelante, LTAIBG), la siguiente información:

   «(...) que la CNMV publique internamente la información anual de la productividad asignada a los empleados, en términos porcentuales y de forma nominativa. De acuerdo con la normativa laboral, la información de la productividad de un organismo público debe ser de conocimiento público de todos los empleados de dicho organismo. De hecho, esta información se estaba publicando en el pasado hasta que la Dirección de la CNMV decidió dejar de hacerlo, argumentando motivos de protección de datos. Dichos motivos, a juicio del Comité de Empresa, resultan insuficientes, y no pueden socavar el derecho a la transparencia de los empleados de la CNMV, debiéndose buscar un equilibrio entre la normativa de protección de datos y la normativa de transparencia.

[1] https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12887

En la misma línea, se solicita la publicación interna de los niveles profesionales del personal de la CNMV. Actualmente dicha información no es pública y, a pesar de que alcanzar determinados niveles implica la asunción de nuevas responsabilidades (coordinación de personal), los empleados de la CNMV no son conocedores del nivel y categoría profesional de sus compañeros, con la excepción de los subdirectores y directores, cuyo nivel se deduce de su puesto. Ante la falta de una Relación de Puestos de Trabajo en el organismo, no hay una forma de que los empleados conozcan de forma clara la distribución de responsabilidades en la organización. Por último, cabe destacar que en ninguno de los dos casos esta información se aporta a los representantes de los trabajadores de la CNMV».

2. No consta respuesta de la Administración.

3. Mediante escrito registrado el 20 de marzo de 2025, el solicitante interpuso una reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (en adelante, el Consejo) en aplicación del artículo 24[2] LTAIBG en la que pone de manifiesto que no ha recibido respuesta a su solicitud.

4. Con fecha 21 de marzo de 2025, el Consejo trasladó la reclamación al Ministerio requerido solicitando la remisión de la copia completa del expediente derivado de la solicitud de acceso a la información y el informe con las alegaciones que considere pertinentes. El 23 de abril de 2025 tuvo entrada en este Consejo, junto al expediente, escrito en el que se señala lo siguiente:

   « En relación con la solicitud de publicación a nivel interno de la "información anual de la productividad asignada a los empleados, en términos porcentuales y de forma nominativa", se ha de considerar que admitir dicha publicación supondría que la información pudiera ser conocida por terceros diferentes a los titulares de los datos solicitados "para garantizar la transparencia de su actividad [de la CNMV] relacionada con el funcionamiento y control de la actuación pública", por lo que corresponde otorgarle el tratamiento relativo a la publicidad activa recogido en el Capítulo II del Título I de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (Ley de Transparencia).

   En este sentido, en materia de retribuciones, el artículo 8.1.f) de la Ley de Transparencia, exige la publicación con alcance general y abierto de: "f) Las retribuciones percibidas anualmente por los altos cargos y máximos responsables de las entidades incluidas en el ámbito de la aplicación de este título. Igualmente,

[2] https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a24

R CTBG Número: 2025-0758 Fecha: 19/06/2025

se harán públicas las indemnizaciones percibidas, en su caso, con ocasión del abandono del cargo".

En el presente caso, teniendo en cuenta que la solicitud de refiere a la productividad4 asignada genéricamente "a los empleados", los datos cuya publicidad se pretende no forman parte de la materia cuya publicación exige la Ley de Transparencia, por lo que debe denegarse la pretensión.

Adicionalmente, la solicitud hace referencia a la publicación de la información "de forma nominativa", lo que implicaría el tratamiento de datos de carácter personal, siendo aplicable en este caso el artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, que prevé que; "1. El tratamiento de datos personales solo podrá considerarse fundado en el cumplimiento de una obligación legal exigible al responsable, en los términos previstos en el artículo 6.1.c) del Reglamento (UE) 2016/679, cuando así lo prevea una norma de Derecho de la Unión Europea o una norma con rango de ley".

Sin perjuicio de remitirnos íntegramente en este punto a lo señalado en el Informe de la DPD, que se da por reproducido para evitar repeticiones innecesarias, ha de recordarse que, en materia de retribuciones individualizadas, el Tribunal Supremo ha concluido recientemente que (resaltado añadido): "En este contexto, concluimos que, en la actualidad, no existe en el derecho vigente una norma con rango de ley que claramente obligue a incluir en el registro salarial datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora. Si la ley quiere permitir ese resultado, además de tener que desprenderse de manera inequívoca de la previsión legal, la norma debería establecer las garantías para evitarla divulgación a que se refiere el Reglamento general de protección de datos, así como las medidas adicionales de seguridad a que se refiere el artículo 8.1 LOPDGDD.(...)

Como dijera la cardinal STC 292/2000, de 30 de noviembre, el derecho fundamental a la protección de datos «no reduce su protección a los datos íntimos, sino que su objeto es más amplio, refiriéndose a cualquier tipo de dato personal.» Y según señala acertadamente la sentencia recurrida, «la indicación de unos datos que desvelen el salario de un trabajador ... quedarían amparados por el derecho a la protección de datos.» (FD 5.2 y 5.3 de la Sentencia nº 1302/2024, de 21 de noviembre de 2024, dictada por la Sala de lo Social -Sección 1ª- del Tribunal Supremo en el recurso de casación n.º 21/2023, ECLI:ES:TS:2024:5709).

En consecuencia, no existiendo en la actualidad norma alguna que expresamente obligue a publicar de manera nominativa los datos sobre retribuciones -de la que forma parte la asignación variable por productividad -, de los empleados -

R CTBG Número: 2025-0758 Fecha: 19/06/2025

laborales5 - de la CNMV, también desde esta perspectiva debe denegarse la solicitud, con el fin de salvaguardar la protección de los datos personales cuya publicación se pretende.

Por otra parte, debe destacarse que, con anterioridad a la entrada en vigor del Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público existía una obligación impuesta a los Departamentos u Organismos del Estado de poner en conocimiento entre los funcionarios públicos y sus representantes sindicales las cantidades que percibía cada uno de ellos por complemento de productividad, en virtud del artículo 23.3.c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública; y en el artículo 9.4.c) de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Sin embargo, estos preceptos habrían sido derogados con la entrada en vigor de la Ley 7/2007, por lo que con ello desaparecía la obligación de la Administración Pública y el correlativo derecho de los representantes sindicales de los empleados públicos de difundir y tener conocimiento, respectivamente, de las cantidades que percibe cada empleado en concepto de complemento de productividad sin el previo consentimiento del empleado interesado.

En cualquier caso, nótese que el artículo 23.3.c) de la Ley 30/1984 se refiere exclusivamente a la publicidad de la productividad de los funcionarios públicos, en ningún caso al personal laboral al servicio de la Administración, resultando que el personal de la CNMV es precisamente personal de naturaleza laboral (artículo 19.1 de la Ley 6/2023, de 13 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión – en adelante, la LMVSI) y no resultándole de aplicación, por tanto, el citado precepto

(...)

En relación con la solicitud de publicación a nivel interno de "los niveles profesionales del personal de la CNMV", también en este caso la solicitud implicaría realizar una publicidad activa, la cual no es posible puesto que la información no se encuentra dentro de las previsiones recogidas en el artículo 8 de la Ley de Transparencia.

Además, la eventual publicación implicaría realizar un tratamiento de datos personales, a fin de establecer una correlación entre la identificación individual de cada empleado y su clasificación retributiva, lo cual sólo es posible cuando exista una obligación legal específica al respecto, tal y como establece el ya citado artículo

R CTBG Número: 2025-0758 Fecha: 19/06/2025

8 de la Ley Orgánica 3/2018. No existiendo tal previsión normativa, tampoco cabría atender por esta razón a la reclamación presentada (...)».

5. El 25 de abril de 2025, se concedió audiencia al reclamante para que presentase las alegaciones que estimara pertinentes; recibiéndose escrito el 8 de mayo de 2025 en el que señala:

«(...) - El Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y la Agencia Española de Protección de Datos han establecido que, salvo situaciones excepcionales (como protección especial por motivos de seguridad), debe facilitarse la información sobre productividad en cómputo anual y términos íntegros.

- La información que solicita el Comité de Empresa tiene alto interés para los empleados para garantizar que la productividad y los ascensos se dan en función de los méritos y la capacidad, por lo que su difusión interna estaría justificada y la dirección de la CNMV no aporta una situación excepcional que lo impida,

- La protección de datos se aplica con tal celo en la CNMV que ni siquiera consideran que la información de productividad se pueda publicar de forma anonimizada. La dirección de la CNMV aparentemente solo tiene obligaciones respecto a la protección de datos y ninguna frente a la transparencia.

- En las resoluciones 605/2021 y 294/2022 del CTBG queda suficientemente acreditada y justificada la obligación de proporcionar la información y, por tanto, consideramos que la información de productividad debería publicarse de forma interna y nominativa de forma anual.

- En relación con la publicación de los niveles, resulta poco razonable que esa información no sea accesible al personal, cuando cada nivel tiene asignado una serie de tareas de coordinación de personal y de responsabilidad.

- Además, conocer el nivel de un empleado no implica conocer su salario exacto, porque existen otros conceptos que no son públicos, como los complementos de cualificación o los trienios, que hacen imposible saber el salario de un empleado solo con conocer su nivel. El nivel solamente determina el mínimo que puede cobrar un empleado en su rango.

- La dirección menciona que el nivel es un dato personal y, por ello, debe ser un dato protegido. No obstante, como hemos indicado, en la CNMV el nivel tiene atribuciones concretas, por lo que, de considerarse un dato personal el nivel, también debería serlo los términos "subdirector", "director" o "jefe administrativo", cuyas denominaciones tienen asociado un nivel concreto.

R CTBG
Número: 2025-0758 Fecha: 19/06/2025

[redacted]

- El problema surge en los casos en los que no hay denominación concreta del puesto, que es el caso mayoritario de los empleados de la CNMV. En ese caso se da la paradoja de que se puede conocer el nivel de algunos empleados, pero de la mayoría no, por lo que de acuerdo con la argumentación de la CNMV, no se estarían protegiendo los datos personales de las personas a las que sí que se conoce el nivel. Desde el Comité de Empresa queremos resaltar esta incongruencia y rechazamos esa argumentación.

- Precisamente, al tratarse de retribuciones asignadas a responsabilidades cabe plantear el interés por esta información a fin de conocer, entre otras cuestiones, si se están realizando las labores encomendadas a su nivel, y han sido otorgadas de acuerdo con el mérito y capacidad, como no cabe otra forma en un organismo público, Por ello, consideramos que la información de los niveles debe ser pública internamente y debe ser actualizada de forma continua.

- En definitiva, en ambas solicitudes, tanto de la productividad como de los niveles de los empleados debe prevalecer el interés público en la transparencia de la gestión de fondos públicos y el control de los representantes del personal sobre la protección de datos de los perceptores.

- Debe constar que en ambas solicitudes, la difusión que se solicita es interna, y en ningún caso pública al exterior, y que es una información que ni siquiera se aporta a los representantes de los trabajadores para realizar sus tareas de control y vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral (...)».

R CTBG
Número: 2025-0758 Fecha: 19/06/2025

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.2.c) de la LTAIBG[3] y en el artículo 13.2.d) del Real Decreto 615/2024, de 2 de julio, por el que se aprueba el Estatuto del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, A.A.I.[4], el presidente de esta Autoridad Administrativa Independiente es competente para conocer de las reclamaciones que, en aplicación del artículo 24 de la LTAIBG[5], se presenten frente a las resoluciones expresas o presuntas recaídas en materia de acceso a la información.

[3] https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#a38
[4] https://www.boe.es/eli/es/rd/2024/07/02/615
[5] https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#a24

2. La LTAIBG reconoce en su artículo 12[6] el derecho de todas las personas a acceder a la información pública, entendiendo por tal, según dispone en el artículo 13, «*los contenidos o documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de alguno de los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de este título y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones*».

   De este modo, la LTAIBG delimita el ámbito material del derecho a partir de un concepto amplio de información, que abarca tanto documentos como contenidos específicos y se extiende a todo tipo de "*formato o soporte*". Al mismo tiempo, acota su alcance, exigiendo la concurrencia de dos requisitos que determinan la naturaleza "*pública*" de las informaciones: (a) que se encuentren "*en poder*" de alguno de los sujetos obligados, y (b) que hayan sido elaboradas u obtenidas "*en el ejercicio de sus funciones*".

   Cuando se dan estos presupuestos, el órgano competente debe conceder el acceso a la información solicitada, salvo que justifique de manera clara y suficiente la concurrencia de una causa de inadmisión o la aplicación de un límite legal.

3. La presente reclamación trae causa de una solicitud, formulada en los términos que figuran en los antecedentes, en la que se pide (i) la publicación interna de la información anual de la productividad asignada a los empleados, en términos porcentuales y de forma nominativa y (ii) la publicación interna de los niveles profesionales del personal de la CNMV.

   La CNMV no respondió en el plazo legalmente establecido por lo que la solicitud se entendió desestimada por silencio y expedita la vía de la reclamación prevista en el artículo 24 LTAIBG. Durante la sustanciación de este procedimiento el órgano competente subraya que las peticiones formuladas se enmarcan en el capítulo de la LTAIBG, referido a Publicidad activa.

4. Antes de entrar a examinar el fondo de asunto, procede recordar que el artículo 20.1 LTAIBG dispone que «*[l]a resolución en la que se conceda o deniegue el acceso deberá notificarse al solicitante y a los terceros afectados que así lo hayan solicitado en el plazo máximo de un mes desde la recepción de la solicitud por el órgano competente para resolver. Este plazo podrá ampliarse por otro mes en el caso de que el volumen o la complejidad de la información que se solicita así lo hagan necesario y previa notificación al solicitante*».

[6] https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a12

R CTBG
Número: 2025-0758 Fecha: 19/06/2025

[redacted]

En este caso, el órgano competente no respondió al solicitante en el plazo máximo legalmente establecido, sin que conste causa o razón que lo justifique. A la vista de ello, es obligado recordar a la Administración que la observancia del plazo máximo de contestación es un elemento esencial del contenido del derecho constitucional de acceso a la información pública, tal y como el propio Legislador se encargó de subrayar en el preámbulo de la LTAIBG al manifestar que «*con el objeto de facilitar el ejercicio del derecho de acceso a la información pública la Ley establece un procedimiento ágil, con un breve plazo de respuesta*».

5. Examinado el contenido de la solicitud, se constata que la misma no contiene una petición de acceso a *información pública* tal y como se define el artículo 13 LTAIBG y cuyo ejercicio se regula en el Capítulo III del Título I de la LTAIBG, sino que encierra una demanda de actuación material por parte de la CNMV consistente en «*publicar internamente la información anual de la productividad asignada a los empleados*».

   Por lo tanto, sin necesidad de entrar a valorar el resto de los argumentos deducidos por la entidad reclamada, debe compartirse la apreciación de que lo que se solicita no es propiamente una *información pública* sino una actuación material de publicidad activa. Como se ha adelantado, este tipo de peticiones son ajenas al ámbito material del derecho de acceso a la información pública regulado en los artículos 12 y siguientes de la LTAIBG y, por consiguiente, no pueden ser tuteladas por medio de la reclamación ante el Consejo prevista en el artículo 24 LTAIBG.

6. En consecuencia, por las razones expuestas, debe desestimarse la reclamación.

R CTBG
Número: 2025-0758 Fecha: 19/06/2025

III. RESOLUCIÓN

En atención a los antecedentes y fundamentos jurídicos descritos, procede **DESESTIMAR** la reclamación interpuesta frente a la resolución de la COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES.

De acuerdo con el artículo 23.1[7], de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, la reclamación prevista en el artículo 24 de la misma tiene la consideración de sustitutiva de los recursos administrativos, de

[7] https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a23

conformidad con lo dispuesto en el artículo 112.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre[8], de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, directamente ante la Sala de lo Contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional, de conformidad con lo previsto en el apartado quinto de la Disposición adicional cuarta de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa[9].

EL PRESIDENTE DEL CTBG

Fdo.: José Luis Rodríguez Álvarez

R CTBG
Número: 2025-0758 Fecha: 19/06/2025

[8] https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10565&p=20151002&tn=1#a112
[9] https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1998-16718&p=20230301&tn=1#dacuarta